

組合用語解説集

あ

天下り

中央統制を強化するために国が地方自治体や公団等に高級官僚を送り込むこと。一般には職員が退職した後勤務官庁と関係の深い私企業、公社、公団等に就職することを言うが、組合で言う天下りは、国が高級官僚（現職）を地方公共団体の重要なポストに送り込んで、中央統制を強化することを言っている。

安全衛生委員会

労働安全衛生、同施行令、同規則に基づき、各業種ごとに常時使用労働者数に応じて最低設置義務が定められている組織。主に労働者の危険防止対策を審議するのが安全委員会であり、主に労働者の健康障害防止対策を審議するのが衛生委員会である。両方の機能を兼ね備えた安全衛生委員会として設置することもできる。

オルグ活動

オルグとはオルガナイズ（組織する）の略語。労働組合では、執行部が組合組織の強化のための指導に当たることをオルグ活動という。未組織労働者の組織化のための活動をいうこともある。

か

確定闘争

人事委員会勧告から賃金決定までの時期（9月～12月頃）の闘いをいう。例えば、都道府県、政令指定都市の人事委員会が出す勧告に基づき労使で交渉し、決定した内容を条例などで決める。この勧告時期から、早期決着・支払いをめざして賃金が決まるまでの間の闘いをいう。毎年10月に全国的統一闘争を集中させ、本県では県人事委員会との交渉を皮切りに副知事交渉、総務部長交渉などを行っている。また、自治体賃金交渉の条件を醸成するため、中央本部は産別統一闘争を背景に対総務省交渉を強化している。

管理運営事項

管理運営事項とは、地方公共団体の機関がその本来の職務又は権限として法令・条例・規則その他の規程、或いは議会の議決に基づき専ら自らの判断と責任に基づいて執行すべき事項（例えば①組織に関する事項、②予算の編成及び執行に関する事項、③職員定数の決定及び配当に関する事項等）を言い、交渉の対象にしないと当局は主張しているが、管理運営事項と労働条件とが密接な関係を持っている場合が多く、交渉の対象とするよう組合は求めている。

休暇

一般に週休日のほかに、休める日のこと。年次有給休暇・特別休暇・病気休暇・介護休暇の4つを定めている自治体が多い。年次有給休暇は、年間の一定の日数につき、有給で休める日。労働基準法第39条では、6ヵ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した者に10労働日の有給休暇、以降継続勤務年数1年ごと

に1労働日まで有給休暇を与えなければならないとしている。また、特別休暇としては多くの自治体では、労基法で定められた生理休暇、産前産後の休暇のほか、慶弔休暇、結婚休暇、育児休暇、配偶者の出産休暇、夏季休暇、年末年始休暇、天災休暇、公民権の行使に必要な時間、ボランティア休暇などを定めている。

休日

労働義務がなく、使用者の拘束を受けない日。1919年のベルサイユ条約で、「日曜日をなるべく含み、24時間を下らざる毎週1回の休息を与える制度」として週休制度を規定した。労働基準法第35条では、使用者は労働者に対して、毎週1回の休日を与えなければならないこと、また4週間を通じ4日以上の日をを与えることを規定している。

労基法では、休日労働も認められているが、その場合、94年4月1日から3割5分以上の割増賃金を支払うことが定められている。

休憩

労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間のこと。労働基準法第34条では、労働時間が6時間をこえる場合には少なくとも45分、労働時間が8時間をこえる場合には少なくとも1時間の休憩時間を使用者は労働時間の中途に与えなければならないと規定している。なお、休憩時間はいっせいに与えるのが原則だが、例外的に行政官庁の許可を受けた場合にはその限りではない。

行革（行政改革）

行政の機構、機能等を改めること。歴代の首相が人気取りのためいろいろのキャッチフレーズをつけ行革を行うポーズをとったが、人減らしのみに終始し、ほとんど成功していない。

組合民主主義

労働組合の組織、運営における民主主義。組合の組織運営が全組合員の意志を忠実に反映し、組合の行動がすべて民主的手続きを経て表明された総意に基づいてなされること。この原理が守られないと幹部独断主義になりやすい。

公務員共闘

総評に加盟していた公務員労働組合の賃金共闘組織。1960年に結成されて以来、春闘、人勧、確定闘争時の対政府交渉の窓口としてだけでなく、ストライキなどの統一行動の設定・調整、労働基本権の要求など行ってきた。構成組織は、自治労、日教組、都市交、全水道、日高組、都労連、国公総連、国会職連、政労協、全駐労の約220万人。

公務員連絡会

連合官公労部門の組織整備として、92年1月連合官公部門連絡会が発足し、国営企業部会（現業）と公務員部会（非現業）を置き、公務員部会は統一交渉団体として公務員連絡会を設置した。公務員部会および公務員連絡会構成団体は、自治労、国公総連、都市交、国税労組、関税労連など。

公務員の労働関係適用法律及び労働基本権の概況

職員の区分		団結権	団体協約締結権	争議権
地方公務員	一般職	○ (52条) (ただし、警察職員及び 消防職員×)	× (55条) (ただし、法令・条例 等に抵触しない範囲 で書面協定は締結で きる。)	× (37条)
	企業職員 (地方公営企業)	○ (5条)	○ (7条)	× (11条)
	現業職員	○ (5条)	○ (7条)	× (11条)

さ

三六協定（サブロク）

労働基準法 36 条にもとづく労働協約のこと。労働基準法は、1 日の労働時間が 8 時間を超えてはいけな
いとしている。もしこれを超える場合（普通残業と言われる）には、労働者の過半数を組織している労働組
合と時間外労働に関する協定を結ばなければならないと労働基準法 36 条に規定されている。したがって、
36 協定なしに時間外労働をさせることは違法なものである。

自治労（全日本自治団体労働組合）

自治労は、全国の県庁、市役所、町村役場、一部事務組合などの地方公共団体と、公社・事業団など地域
公共サービス関連で働く、100 万人を組織する日本でもっとも大きな労働組合。自治労の組織は、本部一県
本部一単組一組合員というつながりを基本としている。

春闘

春期賃上げ闘争をいう。1955 年総評内の 8 単産が春期に賃上げ闘争を統一して行ったことから始まり
1960 年には総評に中立労連が加わり春闘共闘委員会が結成された。以後、発展を重ね 1970 年代前半には自
らの賃上げ問題ばかりでなく、国民的課題も要求の柱にし、対政府交渉も行っている。現在では、連合春闘
となっている。

人事院勧告

巷では「人勧（ジンカン）」と呼ばれている。人勧は、労働基本権に制限が加えられている国家公務員の給
与その他労働条件を確保する代償措置として 1948 年に設けられた。しかし、この制度には、①労働者の参
加がない②作業を行う者は政府が任命する③常に民間賃金の後追いになる④政府はこの勧告を遵守する法律
的義務はないといった欠点があり、真の「代償措置」とは言い難い。自治体の賃金決定は、大筋を国家公務
員のそれに準拠していることが多いため、自治労では毎年人勧の完全実施を政府に要請する運動を行なっ
ている。県の場合は、人事委員会勧告。

スト批准（ストライキ批准投票）

自治労が春闘時から確定期にかけて行う産別統一ストライキにかけて、その指令権を自治労中央闘争委員会に委譲することについて、組合員の下承を求めるもの。

政令 201 号

マッカーサー書簡に基づいて 1948 年 7 月 31 日に交付された政令のことで公務員から争議権と団結権を剥奪し、これに反するものは刑罰を与えるというもの。

セクシャルハラスメント（性的いやがらせ）

職場でのセクシャルハラスメントについては、これまで個人の問題と考えられていたことが、日本でも労働関係上の問題ととらえられるようになった。1989 年、福岡市の女性が全国で初めてセクシャルハラスメントを理由に提訴以来、各地で訴訟がおこされている。

た

「団結ガンバロー！」

大会はもちろんのこと、その他種々の集会の最後に必ず行う。「団結ヨーイ」で左手を腰にかけ、右手のこぶしを耳のあたりに置き、「ガンバロー！」の合図と共に右手のこぶしを天に向かって突き上げるのが 1 番ポピュラー。

男女雇用機会均等法

女性の社会進出の増大に伴い、「事業主は労働者の募集や採用、配置や昇進について、女子に対して男子と均等な機会を与えるよう努めなければならない」などと、男女差別の排除を目的に 1985 年 4 月に指針の一部を改正し、①採用予定人数を男女別に定めた募集・採用をしないこと②募集・採用に係る情報提供について女子に不利益な取り扱いをしないことなどを追加した。女子大生の就職難が年々深刻化する中、努力目標の条文を禁止規定に格上げしたり、制裁措置を盛り込むことが焦点となっている。

チェックオフ

組合員本人に賃金を渡す以前の段階でその賃金から組合費等を差し引くこと。

地方分権推進法

国と地方の役割を見直し、国から地方への権限と財源を見直し、国から地方への権限と財源の委譲を目指す法律で、5 年間の時限立法。1995 年 5 月 15 日成立。

統一行動

労働組合、政党、市民団体などがそれぞれの団体のイデオロギー、立場などの相違を越えて要求を統一して、一致した要求で 1 つの行動をとることをいう。ただ、自治労の場合には全国行動として、中央本部、県

本部、各単組が一斉に同じ行動を起こすことを示すことが多い。

当局

その時々政治の枢要な地位にあること。または、その人。労働運動で「当局」というと、賃金や労働条件などの交渉をする相手方の総称。

動員

会議、集会の時などのために、参加者を組織的に集めるよう呼びかけること。集会の参加には動員がつきものである。

な

ナショナル・センター

労働組合の全国中央組織をいい、加盟単組間の調整を図り、統一行動で労働者全体の権利と生活を守る。日本では連合のこと。

日本経団連

2002年5月に経団連と日経連が統合して発足した総合経済団体で、経済・産業分野から社会労働分野まで、経済界が直面する内外の広範な重要課題について、経済界の意見を取りまとめ、政府や国会に建議する事業団体。

二・八闘争

劣悪な労働条件にある病院、施設の労働者がはじめた労働条件改善、入院、入所者に責任もてる体制づくりの闘争。2人で、8日に1回の夜勤体制の確立をかかげたことから二・八闘争の名が出た。

は

旗開き・旗納め

「旗開き」は組合の年始め、「旗納め」は組合の年納め

反合闘争（反合理化闘争）

総資本は、独占体制の強化を図るため、合理化を進めてくるが、合理化は、人べらし賃下げ、労働強化などをもたらす資本主義体制の下での合理化は、その目的（利潤の拡大）から、必然的にそのシワ寄せが労働者にかかってくる。このような合理化に対し反対する闘争をいう。

不当労働行為

使用者が労働者の団結権、団体交渉権、団体行為権の労働三権を侵害する行為をいう。わが国の不当労働行為制度は、憲法第28条の労働基本権保障を具体化したもので、労働者の団結権の積極的な保護措置とし

て定められた。労組法が不当労働行為とするのは、

- ①組合活動への参加を理由とするいっさいの不利益待遇、
- ②組合加入をさまたげる行為、
- ③団体交渉の拒否、
- ④組合結成、運営に支配介入すること、

等々。

労働組合（または労働者）から不当労働行為の救済申立てがあったとき、労働委員会は審査をし、使用者側にその事実が認められたときには救済命令が発せられる。そして、労働者を不当労働行為がなかった状態にもどさせ、使用者に対し、謝罪及びこれを繰り返させない旨誓約を公示させる。

ま

メーデー

毎年5月1日、全世界の労働者が、団結の力と国際連帯の意志を示す統一行動日。1886年5月1日、アメリカ・シカゴで8時間労働制を要求するゼネストを記念し、1889年、第2インターナショナル創立大会で、毎年5月1日を8時間労働制などを要求する「国際労働示威の日」とすることを決定した。

第1回メーデーは1890年で、その後毎年続いている。日本では、1920年、第1回メーデーが東京・上野公園で5,000人の参加をもって開催され、第2次世界大戦をへて、1946年、17回メーデーから復活した。社会の安定化にともない「労働者の祭典」の色彩が強くなった。

ら

ラスパイレス指数

地方自治体の職員構成（学歴・経験年数別構成）が国と同一であると仮定して、その団体の平均給与を求めたうえで、国の平均給与額を100として算出した指数。自治省は毎年自治体職員の給与水準をこのラスパイレス指数のかたちで発表している。

連合（日本労働組合総連合）

1989年11月にこれまで分裂していた総評、同盟、中立労連、新産別が解散し、結成されたナショナルセンター。現在約660万人の労働者を結集している。

労働安全衛生法

労働災害、職業病の増加に対応し、労働基準法の「安全・衛生」の部分を、独立拡充して災害防止対策を強化するため、1972年4月に制定された。88年には中小企業、高齢者についての災害発生率の高さ、ストレスによる職場不適応などに対処する改正が行われてきた。1992年には、「快適な職場環境の形成」が盛り込まれ、個人差への配慮、不快なものにも対策するなどの改正が行われた。

労働基準法

略称を労基法という。本法は、労働者の人間としての生存権を保障することを原則とし、戦後の民主化政策にもとづいて 1947 年に制定された。労基法制定の本旨は、①労働条件に一定の最低基準を設けて、それ以下の低下を防ぐ、②労働関係に残存する封建的観衆の除去、③職場生活以外の使用者の手配、介入の排除、の 3 点からなっている。

労働協約締結権

労働組合との間で労働条件等について集団的協約を結ぶ権利。

労組法では締結された協約の条項のうち「労働条件その他の労働者待遇」に関する基準より低い条件を内容とする労働契約を無効とし、協約の基準どおりの内容に引き上げる効力を与えている。地方公労法が適用される公企・現業職員には保障されている。

労働組合法第一条（目的）

この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続きを助成することを目的とする。

労働金庫（労金）

労働組合、生活協同組合その他労働者団体が組織する金融機関。労働金庫法（1953 年制定）に基づいて、加入団体が行う福利共済活動資金や団体員の生活資金の貸し出しを主な業務としている。

労働組合法

労働者の基本権としての団結権の保護を目的として、1946 年 3 月 1 日施行された法律。労働組合の資格を定め、使用者が労働者の団結の侵害、団体交渉の不当拒否などを不当労働行為として禁止している。また、正当な組合活動・争議行為の刑事・民事責任の免責を定めている。

労働三権

日本国憲法第 28 条には、『勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する』と規定しており、団結権、団体交渉権、団体行動権、（スト権）を労働三権と言っている。地方公務員法は、団体交渉権、スト権を奪った違憲な法律である。

わ

ワークシェアリング

仕事の分かちあいのこと。失業者の多い経済の中で労働時間の短縮（時短）によって、より多くの労働者に職を保障しようという考えにもとづく。この中には、1 週間あたりの時短の他に、高齢者の早期退職制度

(生涯的な労働時間の短縮)や長期ボランティア休暇などいろいろな方法が含まれる。1989年11月、労働省に設置された「ワーク・シェアリング政策に関する研究会報告」が発表された。これは最初に述べた意味の「短絡的な」ワーク・シェアリングはヨーロッパでも効果がなく日本でも必要がないとしている。

しかし、経済成長の過程で、時間短縮を適切に行えば、消費拡大や省力投資による雇用拡大もありうるとしている。

また、労働者の多様な働き方を可能にするような、労働と余暇の配分のため、労働時間政策がとらえ直されるべきであるとも提唱した。

ワタリ

「ワタリ」とは、給料表上のある級の一定の号俸に達した者を、すべて一律にその上位の級にランクすることをいう。「ワタリ」運用は、自治省のいうところの「職務給の原則」に対して、「生活給の原則」の観点から、自治労が勝ち取ってきた経過がある。

割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働をした場合に、使用者が所定の賃金に加算して、支払を義務づけられる賃金をいう。連合・自治労では、国際基準に照らしても日本の現行2割5分以上の率は、極端に低く、その改善を強く求めている。休日労働については3割5分以上に改正された。